

Democracia e Direito: Perspectivas Inclusivas de Jovens e Adultos com Transtorno do Espectro Autista no Mundo do Trabalho

Democracy and Law: Inclusive Perspectives of Young People and Adults with Autistic Spectrum Disorder in the World of Work

Recebido: 31/03/2023 | **Revisado:** 11/05/2023 | **Aceito:** 13/05/2023 | **Publicado:** 29/06/2023

Ariane Alves Gutierrez

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9810-6545>

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia -Campus Salvador. E-mail: arianealves.pejba@gmail.com

Danilo Almeida Souza

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7091-7533>

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia -Campus Ilhéus. E-mail: danilofisico@gmail.com

Como citar: GUTIERREZ, A. A.; SOUZA, D. A.; Democracia e Direito: Perspectivas Inclusivas de Jovens e Adultos com Transtorno do Espectro Autista no Mundo do Trabalho. *Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica*, [S.l.], v. 1, n. 23, p. 1-18, e15249, Jun. 2023. ISSN 2447-1801.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 Unported License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Resumo

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) pode ser considerado como um transtorno do neurodesenvolvimento. Dentre suas características, estão as alterações no uso da linguagem (sendo ela verbal ou não-verbal), a dificuldade em estabelecer relações sociais e os comportamentos estereotipados e/ou preferências restritas. Desse modo, este trabalho visa compreender através de uma revisão de literatura como estão apresentadas as discussões acerca da inserção das pessoas com TEA no mundo do trabalho. A coleta de dados ocorreu através de pesquisas dos trabalhos brasileiros registrados nas plataformas Periódicos da Capes, Google Acadêmico e Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações. Para fim de delimitação temporal, as análises foram feitas do período de 2011 a 2021, no entanto, foi perceptível o quanto ainda tem sido escassas as produções envolvendo a temática, o que justifica a realização dessa pesquisa como instrumento de incentivo à continuidade dos estudos sobre o tema.

Palavras-chave: Transtorno do Espectro Autismo; Mundo do trabalho; Inclusão Profissional.

Abstract

Autistic Spectrum Disorder (ASD) can be considered a neurodevelopmental disorder. Among its characteristics are changes in language use (whether verbal or non-verbal), difficulty in establishing social relationships and stereotyped behaviors and/or restricted preferences. Thus, this work aims to understand, through a literature review, how the discussions about the insertion of people with ASD in the world of work are presented. Data collection took place through searches of Brazilian works registered on the platforms Periódicos da Capes, Google Scholar and the Brazilian Digital Library of Theses and Dissertations. For the purpose of temporal delimitation, the analyzes were carried out from 2011 to 2021, however, it was noticeable how scarce the productions involving the theme have been, which justifies carrying out this research as an instrument to encourage the continuity of studies on the theme.

Keywords: Autism Spectrum Disorder; World of work; Professional Inclusion.

1 INTRODUÇÃO

Segundo a Associação Americana de Psicologia – APA (2014), o Transtorno do Espectro Autista (TEA) apresenta características peculiares, que vão desde as limitações no uso da linguagem verbal e não verbal (expressões faciais, metáforas, linguagens figuradas e placas), dificuldade em interações sociais e comportamentos repetitivos/ estereotipados, até a preferência restrita e seletiva por objetos, sensações ou alimentos. Vale salientar que, nem sempre uma pessoa diagnosticada com TEA apresentará somente ou todas essas características. O que nos faz refletir, que um autista não é igual ao outro, por isso, o uso do termo ‘espectro’, destacando que estamos diante de uma realidade ampla e complexa.

O diagnóstico é realizado através de observação dos sintomas clínicos e o parecer segue as orientações do atual Manual de Diagnóstico e Estatístico de Doenças Mentais (DSM – V). De acordo com o parecer diagnóstico, é possível determinar o nível de comprometimento da pessoa com TEA, seguindo a escala de comprometimento de suas habilidades que variam em três níveis:

- 1) **“Exigindo apoio”** - Apresenta dificuldade e/ou falta de interesse para iniciar interações sociais, inflexibilidade de comportamento, dificuldade de trocar de atividade e problema de organização e planejamento.
- 2) **“Exigindo apoio substancial”** – Déficits graves nas habilidades social verbal e não verbal, mesmo com apoio, dificuldade de lidar com a mudança e com comportamentos restritos/repetitivos, além de sofrimento e dificuldade em mudar o foco ou ações.
- 3) **“Exigindo apoio muito substancial”** – Déficits graves nas habilidades social verbal e não verbal, grande limitação em dar início a interações sociais, extrema dificuldade em lidar com mudança, comportamentos repetitivos interferindo de forma mais acentuada em todas as esferas e grande sofrimento em mudar de ações e foco. (APA, 2014, p.52).

Assim, a partir da promulgação da Lei 12.764 de 27 de dezembro de 2012, também conhecida como Lei Berenice Piana, que garante os direitos das pessoas diagnosticadas com TEA, tornou-se possível a cobrança de inclusão dessas pessoas no mundo do trabalho, visto que a mesma estabelece que as pessoas com TEA pertencem à categoria de Pessoas com Deficiência (PCD). De acordo com a Lei de Cotas nº 8.213, de 24 de julho de 1991, existe a obrigatoriedade das empresas privadas com mais de 100 funcionários, reservar de 2 a 5% de suas vagas para PCD, podendo ser autuada em caso de descumprimento da legislação. A partir dessas prerrogativas, foram viabilizados estudos referentes ao processo de formação e inclusão desses jovens no mundo ou mercado de trabalho, apesar de bastante escassos.

Do mesmo modo, as pessoas com deficiência têm sofrido desde sempre com a segregação estabelecida entre aqueles que eram produtivos para a sociedade

(conhecidos como “normais”) e aqueles que não produziam valores ao regime de acumulação vigente (discriminadamente as pessoas com deficiência).

Conforme aponta Romero e Souza (2008), na Antiguidade, havia um crescimento das atividades agrícolas e rurais, fazendo da classe trabalhadora um instrumento para as atividades braçais. Desse modo, as pessoas com deficiência física eram descartadas desde o nascimento, sendo inseridas nas atividades laborais aqueles com deficiência intelectual que não compromettesse o aproveitamento de seu trabalho manual.

Segundo dados do Centro de Controle e Prevenção de Doenças (CDC), os diagnósticos de TEA vem aumentando consideravelmente nos últimos anos, à proporção que em 2004 era de 1 caso a cada 166 pessoas no mundo, passou para 1 caso a cada 54 pessoas em 2020, merecendo atenção e novos estudos.

Visando apresentar as perspectivas e entraves do processo de inclusão das pessoas com TEA no mundo do trabalho, o presente estudo selecionou como método de pesquisa a revisão de literatura (RL), que segundo Kitchenham e Charters (2007), poderá promover a identificação e classificação de pontos importantes para estudos mais amplos. Assim, essa revisão proporcionará não apenas discussões acerca do que já foi pesquisado, mas, estimulará a produção de novos estudos e pesquisas.

2 METODOLOGIA

A metodologia foi estabelecida através de quatro passos primordialmente. A saber:

Definição da pergunta (passo 1), a busca por evidências (passo 2), critérios de inclusão e exclusão (passo 3) e análise e discussões (passo 4).

O estudo foi realizado através da Revisão de Literatura (RL), que segundo Galvão e Pereira (2014), podem ajudar a esclarecer controvérsias em estudos, visando uma investigação focada e com questões bem definidas, promovendo a identificação, seleção, avaliação e síntese das evidências mais relevantes dos estudos. Esse tipo de revisão é considerado secundária, uma vez que parte de uma base de estudos primários “entende-se por estudos primários os artigos científicos que relatam os resultados de pesquisa em primeira mão”. (GALVÃO E PEREIRA, 2014, p. 183).

Para realização da RL são utilizados procedimentos padrões que buscam combinar técnicas de metanálise:

Metanálise é a análise da análise, ou seja, é um estudo de revisão da literatura em que os resultados de vários estudos independentes são combinados e sintetizados por meio de procedimentos estatísticos, de modo a produzir uma única estimativa ou índice que caracterize o efeito de (uma) determinada intervenção. (SAMPAIO e MANCINI, 2007, p. 84).

As etapas abaixo definem os procedimentos adotados durante a revisão de literatura.

2.1 DEFININDO A PERGUNTA

Buscou-se estabelecer de forma clara e objetiva a pergunta que evidenciasse o cerne da pesquisa, a partir das inquietações dos autores desse estudo:

- 1 - Quais as bases legais que amparam a inclusão de jovens e adultos com TEA no mundo do trabalho?
- 2- Quais as contribuições dessa inclusão na vida desses jovens e adultos?

2.2 BUSCANDO EVIDÊNCIAS

O início das evidências ocorreu através da definição das palavras-chaves (*string*) que seriam utilizadas para buscas. A partir disso, iniciou-se o processo de estabelecimento das bases de dados e os bancos de informações que seriam pesquisadas. As plataformas que serviram de fontes de informações foram os Periódicos da Capes, Google Acadêmico e Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações. Foram utilizadas as seguintes palavras-chaves: Transtorno do Espectro Autista AND Mercado de Trabalho; Autismo AND Mundo do Trabalho; Autismo AND Mercado de Trabalho.

A seleção de Periódicos da Capes se deu por meio de sua seriedade e compromisso com a qualidade dos trabalhos realizados, além de incorporar diversos artigos de instituições do Brasil e do mundo, no entanto, por ter se mostrado com um número escasso de publicações, foi preferível que as buscas fossem ampliadas, dessa forma, expandimos as pesquisas para o Google Acadêmico e Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações. Enfatizamos, no entanto, que apesar do número restrito de publicações, optamos por não incluir nessa pesquisa, trabalhos com outra linguagem que não fosse o português brasileiro, uma vez que a nossa avaliação se deu através das legislações vigentes no país, que no geral, são abarcados por estudos na língua materna. Outra medida tomada foi o corte temporal estabelecido nas buscas, estabelecido entre os anos de 2011 e 2021, com o intuito de pesquisar as produções sobre a temática ao longo de uma década. Na tabela abaixo apresentamos os estudos encontrados no Periódico da Capes, utilizando as palavras-chaves: Autismo AND Mercado de Trabalho e Autismo AND Mundo do Trabalho.

Tabela 1: Periódicos da CAPES

Termos de Buscas	Quantitativo
------------------	--------------

Autismo AND Mercado de Trabalho	177
Autismo AND Mundo do Trabalho	542

Fonte: Elaborado pelos autores (2021).

Após a análise dos trabalhos encontrados no Periódico da CAPES, foi possível perceber que o número de estudos relacionados à temática e ao objetivo dessa pesquisa era muito menor que o resultado total apresentado pela plataforma. Parte dos estudos encontrados possuíam as palavras-chaves no conteúdo ou título, no entanto, sem relação com a inclusão de jovens e adultos com TEA no mundo/mercado de trabalho. Dos 177 trabalhos relacionados na plataforma, com a palavra-chave “Autismo AND Mercado de Trabalho”, apenas 5 eram relevantes para o objetivo da pesquisa e 1 diz respeito a uma revisão de literatura. Em relação à busca com a palavra-chave “Autismo AND Mundo do Trabalho”, apesar do número total ter sido considerável, os estudos encontrados eram repetidos e nenhum apareceu com o título “mundo do trabalho”.

Tabela 2: Análise dos resultados encontrados

Termos de Buscas	Total	Qtd. estudos relevantes
Autismo AND Mercado de Trabalho	177	6
Autismo AND Mundo do Trabalho	542	0

Fonte: Elaborado pelos autores (2021)

Com o objetivo de ampliar as buscas dos estudos que estivessem relacionados com o objetivo da pesquisa, as mesmas palavras-chaves foram inseridas na plataforma Google Acadêmico. A palavra-chave “Autismo AND Mercado de Trabalho” rendeu o resultado de 11 estudos, sendo 2 já encontrados no Periódicos da CAPES. Quanto à palavra-chave “Autismo AND Mundo do Trabalho”, apenas 1 trabalho foi encontrado.

Tabela 3: Análise dos resultados encontrados

Termos de Buscas	Total	Qtd. estudos relevantes
Autismo AND Mercado de Trabalho	11	9
Autismo AND Mundo do Trabalho	1	1

Fonte: Elaborado pelos autores (2021)

As buscas realizadas na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações mostraram como resultado 2 dissertações de mestrado e 2 teses de doutorado. No entanto, 1 tese de doutorado não trata especificamente na inserção de jovens e adultos com TEA no mundo do trabalho, mas apresenta um capítulo que traz essa discussão, o que se mostrou proveitoso para nossa pesquisa.

2.3 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO

Após a análise realizada nos repositórios citados acima, fez-se necessário o estabelecimento dos critérios de inclusão e exclusão, a fim de estabelecer um recorte que trouxesse mais consolidação para nossa pesquisa.

Quadro 1: Quadro com critérios de inclusão e exclusão

Crítérios de Inclusão	Crítérios de Exclusão
1 – Relação com a inclusão de pessoas com TEA.	1 – Estudos que estejam relacionados à inclusão de pessoas com deficiência, sem ser TEA.
2 – Apresentam relação com a inserção no mercado/mundo do trabalho.	2 – Estudos que apresentam a inclusão de pessoas com TEA apenas na educação.
	3 – Estudos que apresentem revisão de literatura.

Fonte: Elaborado pelos autores (2021)

Para aplicar os critérios de inclusão e exclusão, foram analisados os títulos e resumos dos estudos encontrados nas buscas realizadas nas plataformas, tal ação se deu com o objetivo de estabelecer a fidelidade das análises de acordo com o objetivo dessa pesquisa. Após o processo de refinamento realizado através dos critérios de inclusão e exclusão, iniciamos a leitura da introdução e conclusão de todos os estudos. Abaixo expomos a tabulação dos resultados encontrados e a identificação de seus respectivos autores.

Quadro 2: Tabulação dos estudos encontrados

Palavra-chave	Cód.	Título do estudo	Autores	Tipo	Ano
Autismo AND Mercado de trabalho	E1	A (des)construção social do diagnóstico de autismo no contexto das políticas de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho	Aydos, Valéria	Artigo	2019
	E2	Agência e subjetivação na gestão de pessoas com deficiência: a inclusão no mercado de trabalho de um jovem diagnosticado com autismo	Aydos, Valéria	Artigo	2019

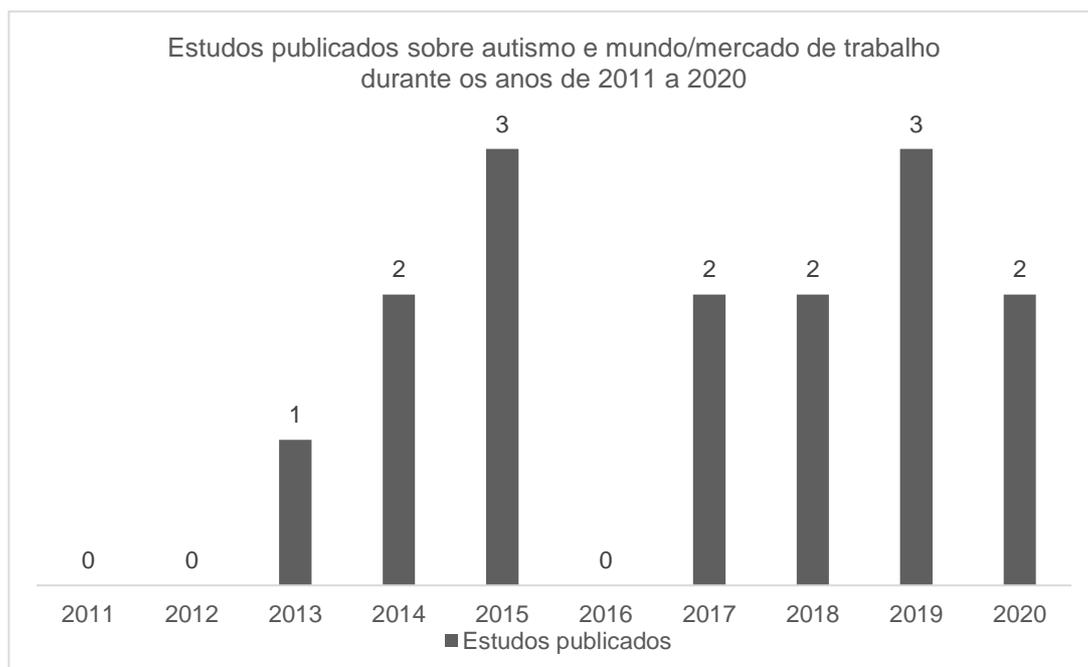
Autismo AND Mercado de trabalho	E3	Inclusão de Autistas no Mercado de Trabalho: Uma Nova Questão de Pesquisa para os Brasileiros	Leopoldino, Cláudio Bezerra	Artigo	2015	
	E4	O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho	Leopoldino, Cláudio Bezerra; Coelho, Pedro Felipe Da Costa	Artigo	2017	
	E5	A inserção do autista no meio acadêmico e profissional de tecnologia da informação	Costa, Bruna Santos; Nakandakare, Eduardo Bento; Paulino, Eduardo	Artigo	2018	
	E6	Quando cidadania demanda cuidado: políticas públicas e moralidades na inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho	Aydos, Valéria	Artigo	2014	
	E7	Construindo o “bom trabalhador”: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho	Aydos, Valéria	Artigo	2020	
	E8	Sobre Pessoas e Diagnósticos: A experiência de Tomás no Programa BPC Trabalho	Aydos, Valéria	Artigo	2015	
	E9	Deficiência, trabalho e políticas públicas: os modos de gestão das políticas de inclusão social das pessoas com deficiência nas organizações	Aydos, Valéria	Artigo	2014	
	E10	Autismo: Caminhos para a Aprendizagem	Assis, Lúcia Maria de; Bernal, Marcella Moreira; & Pereira, Gabriela Chaves	Capítulo de livro	2018	
	E11	A inclusão da pessoa com deficiência : análise das políticas de inclusão dos trabalhadores autistas no mercado de trabalho amazonense	Ribeiro, Aline de Souza	Dissertação de Mestrado	2020	
	E12	Autismo: o acesso ao trabalho como efetivação dos direitos humanos	Silva, Alessandra Cabral Meireles da	Dissertação de Mestrado	2013	
	E13	Autistas em idade adulta e seus familiares : recursos disponíveis e demandas da vida cotidiana	Rosa, Fernanda Duarte	Tese de Doutorado	2015	
	E14	Não é só atender aos padrões”: uma etnografia sobre cidadania, políticas públicas e autismo no mercado de trabalho	Aydos, Valéria	Tese de Doutorado	2017	
	Autismo AND Mundo do trabalho	E15	As experiências de trabalho para pessoas com autismo em Fortaleza: diálogo interdisciplinar entre o biológico e o social	Souza, Marcelo Franco	Dissertação de Mestrado	2019

Fonte: Elaborado pelos autores (2021)

3 ANÁLISE E DISCUSSÃO

Durante o processo de análise dos estudos, foi perceptível o quanto o termo “mercado de trabalho” ainda se encontra enraizado nas pesquisas envolvendo a inclusão de jovens e adultos com TEA. Por compreender que o trabalho é uma categoria pertencente à constituição do homem, uma vez que, não atende somente às demandas do “mercado” ou regime de acumulação vigente, adotaremos nesse estudo o termo “mundo do trabalho”, devido a sua maior abrangência em relação ao homem enquanto ser que se diferencia dos animais devido a sua capacidade de produzir o seu meio de subsistência através do trabalho. Mas não apenas isso, o homem produz a sua ação de forma consciente, com objetividade, o que nas palavras de Borges (2017), seria o “pôr teleologia”. Ou seja, compreendemos que o termo trabalho não se restringe apenas à produção para o sistema mercantil, mas também, como uma categoria pertencente ao próprio homem enquanto ser social.

Outro ponto que chamou a atenção, é o fato dos estudos **E1, E2, E6, E7, E8, E9, E14** pertencerem a mesma autora (AYDOS, 2019, 2016, 2015, 2021, 2015, 2014, 2017). Por esse motivo, foi realizada uma leitura integral desses estudos, com o objetivo de compreender os enfoques e relações entre si. Destacamos também que, embora o recorte temporal deste estudo tenha sido de uma década (2011 a 2020), a incidência de estudos mais recentes é predominante. Nenhum estudo utilizando as palavras-chaves que serviram de base para essa pesquisa foram encontrados no ano de 2011 e 2012 e 2016.



Elaborado pelos autores, (2021)

Através das análises nos estudos supracitados, a autora sinaliza a crescente

propagação midiática do autismo, proporcionando um maior debate acadêmico acerca da temática, o que traz para a autora a impressão de uma possível “epidemia de autismo”, isso devido ao aumento de diagnósticos de TEA nos últimos anos. No entanto, a mesma destaca que essa crescente repercussão, tem sido grande aliada para diagnóstico de pessoas que não tinham conhecimento de pertencimento ao espectro. Aponta também para a hegemonia no fechamento do diagnóstico, uma vez que, apenas neurologistas e psiquiatras podem assinar os laudos comprobatórios do transtorno. O que em alguns casos, pode surgir certa dificuldade, já que muitos profissionais costumam levar em consideração os aspectos biológicos em detrimento aos sociais, desconsiderando que cada autista é único, e apresentará peculiaridades distintas um do outro, que nem sempre, externará de forma biológica. Essas controvérsias na elaboração dos laudos, poderá conduzir o profissional a outro tipo de diagnóstico, o que prejudica tanto as intervenções precoces como a participação de jovem e na Lei de Cotas.

Para além disso, a autora denuncia que muitas empresas que participam do cumprimento da Lei de Cotas, costumam “escolher” o tipo de deficiência que querem incluir em seu quadro profissional, e na maioria das vezes, buscam pessoas que serão “mais produtivas” e que não trarão ônus para a empresa. No caso das pessoas diagnosticadas com TEA, em sua pesquisa etnográfica com acompanhamento de 2 jovens que participaram de um Projeto Piloto de Incentivo à Aprendizagem de Pessoas com Deficiência do Rio Grande do Sul, a autora identificou através da fala dos gestores das empresas, que as pessoas com TEA necessitam de uma pessoa que fique a sua disposição, além de não se mostrarem tão proativas quanto às pessoas neurotípicas. Tal postura diz respeito à falta de conhecimento que muitos gestores possuem, além da falta de preparação de seus colaboradores para lidar com essas peculiaridades.

Outro ponto importante destacado pela autora é o perfil composto pelo mundo empresarial, que priorizam colaboradores pautados em competência, deixando de lado os conhecimentos e “valorizando habilidades e atitudes como pró-atividade, inteligência, agilidade, criatividade e inteligência emocional”. (AYDOS, 2014, p. 9). Assim, esse tipo de perfil pré-estabelecido pelas instituições dificultam um processo de inclusão efetiva, uma vez que ao não atender determinados requisitos desse perfil, o jovem com TEA sofre com discriminação e preconceito.

Esses episódios de discriminação e preconceito, perpassam também pela estrutura familiar. É o caso da não aceitação do diagnóstico da mãe de Tomás, um jovem participante da pesquisa etnográfica da autora. Por ter um outro filho diagnosticado com TEA nível 3, a mãe não reconhece Tomás como pertencente ao TEA, o que corrobora a falta de informação não apenas das empresas, mas também de familiares. O jovem é contemplado pelo programa de Benefício de Prestação Continuada (BPC), que visa contemplar com um salário mínimo a idosos e pessoas com deficiência que não têm condições financeiras de se manter ou ser mantidos por familiares, Tomás tinha o desejo de ingressar no mundo do trabalho. Embora tenha conseguido alcançar o seu objetivo, a mãe de Tomás se mostrou insatisfeita com o fato da perda do BPC e a redução considerável do pagamento efetuado ao jovem pela empresa. Tal redução salarial se deu devido à empresa identificar que um turno de Tomás trazia ônus para empresa, uma vez que precisava de um profissional à disposição para acompanhá-lo.

Concernente a isto, no **E3**, Leopoldino (2015), aponta que alguns autistas

relatam a dificuldade de conseguir emprego ou se manter no mundo do trabalho, tal situação é ainda mais agravante, quando devido a sua condição neurodiversa, portanto, não conseguem uma colocação compatível com sua formação. Desse modo, acabam optando por manter-se com dependência aos programas de auxílio governamentais, abrindo mão do processo inclusivo e a oportunidade de desenvolver-se socialmente. Situação que é ratificada por familiares que têm medo de perder o benefício. O autor complementa que um ambiente de trabalho sem suporte adequado ou adaptações, só contribuirá para que muitos jovens com TEA desenvolvam ansiedade, afastamento e até mesmo a depressão, aumentando ainda mais a necessidade de dependência exclusiva do BPC.

De acordo com o texto **E12**, para Silva (2013), em sua pesquisa realizada quanto aos acessos dos jovens com TEA em cumprimento à efetivação dos direitos humanos, mostra que embora exista uma legislação vigente que garante o direito da inclusão desses jovens no mundo do trabalho, não tem sido cumprido. A autora destaca que:

Por meio do trabalho, transpassa-se a barreira da improdutividade, sendo uma fonte de realização profissional. Através da inclusão, o trabalho possibilita a diversidade e a frequência em outros espaços públicos de cultura, educação e lazer, promovendo, dessa forma, uma via de integração social (SILVA, 2013, p. 155).

Portanto, incluir no mundo do trabalho, não deveria ser apenas para suprir sua necessidade financeira, mas de oportunizar o desenvolvimento desses jovens e adultos a ter mais independência e autonomia. De acordo com a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), em seu artigo 34, “a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”. (BRASIL, 2015).

Pois, como afirma Assis, Bernal e Pereira (2018), no texto **E10**:

Também deve-se pontuar desde já que o trabalho é considerado não apenas o ‘ganha pão’, porém ferramenta de reconhecimento, inclusão e integração social. Nós somos, no mundo capitalista, o que produzimos. A sociedade nos reconhece por nossa profissão, nosso ‘fazer’, ou seja, o trabalho é instrumento de identidade social e aponta o lugar que ocupamos em nossa comunidade, município país e no mundo (ASSIS, BORNAL E PEREIRA, 2018, p. 141).

As autoras destacam, que esse processo inclusivo no mundo do trabalho tem início ainda na escola, onde são desenvolvidas capacidades que contribuem para autonomia e interação social, uma educação que falha nesse aspecto, compromete a vida adulta das pessoas com TEA:

Todavia, seu acesso a uma prática laboral está diretamente relacionado ao sucesso nos desenvolvimentos cognitivo, social e de

autonomia. Sendo assim, se a primeira fase da vida, aquela relativa à educação, tiver falhado, maiores dificuldades serão enfrentadas e, quem sabe, os obstáculos possam se tornar intransponíveis (ASSIS, BORNAL E PEREIRA, 2018, p. 142).

Desse modo, concordamos com a afirmação de Saviani (2017), de que trabalho e educação são constituições indissociáveis do homem que ao mesmo tempo que forma e cria, aprende a trabalhar no ato do trabalho e se educa por meio dele. Pensar a inserção desses jovens e adultos no mundo do trabalho, é pensar a sua formação no e para o trabalho. É compreender como afirma Della Fonte (2016), que formar para o trabalho pode ter um significado geral e outro específico, de modo que do ponto de vista geral, implica recuperar, por meio do processo formativo intencional a ação humana criativa e criadora, o ser humano como agente de sua história e de seu fazer-se. A autora complementa que isso significa tratar o saber escolar como produções humana e modo de produzir a vida. Do ponto de vista específico, formar para o trabalho significa “compreender o que e como produzimos nossa vida no capitalismo” (DELLA FONTE, 2018, p. 16).

Assim, formar no trabalho seria a oportunizar que no processo laboral, os jovens e adultos com TEA, desenvolvam-se enquanto sujeitos autônomos, responsáveis, gestores de seus compromissos e atribuições, além da construção de novas subjetividades e experiências sociais. Portanto, é através dessa experiência que esses jovens e adultos TEA passam a compreender o conceito de hierarquia, linguagem formal, vestimenta adequado ao ambiente de trabalho e higiene pessoal, cobranças de uma sociedade empresarial.

Diante da análise dos estudos, foi possível realizar um levantamento dos entraves dos entraves que permeiam a inserção das práticas laborais de jovens e adultos com TEA, além das ações que poderão efetivar uma melhor adaptação no ambiente de trabalho:

Quadro 3: Entraves e ações efetivas para inclusão de jovens e adultos com TEA no ambiente de trabalho

Entraves	Ações efetivas
<ul style="list-style-type: none">● Adaptação com novas rotinas;● Lidar com a preconceito e discriminação por parte dos colegas e gestores;● Falta de conhecimento e treinamento adequado da equipe para compreender as peculiaridades do TEA;● Exposição sensorial no ambiente de trabalho (barulhos excessivos);● Cobrança de interação social e relação interpessoal com os colegas;● Incluir em funções que não estão de acordo com a formação profissional devido ao TEA;● Reduzir carga horária e pagamento para não disponibilizar um profissional que acompanhe o jovem ou adulto;	<ul style="list-style-type: none">● Treinar seus colaboradores e orientá-los quanto à importância do processo inclusivo na vida desses jovens e adultos.● Oportunizar a criação de rotinas no ambiente laboral;● Priorizar atividades de seleção, categorização e/ou que promovam uma repetição de etapas;● Buscar auxílio de profissionais especializados sempre que houver dificuldade de adaptação;● Sempre que possível, permitir que usem adereços que lhe promova calma e estabilidade (fones de ouvido, objetos de

<ul style="list-style-type: none"> • Cumprimento da Lei de cotas apenas como medida para não pagar multa, sem um programa de incentivo adequado dentro da empresa; 	<p>gosto restrito ou rituais que lhe promova segurança);</p> <ul style="list-style-type: none"> • Em situação de crises ou comportamentos estereotipados e disfuncionais, evitar aglomerar pessoas ao redor ou expor o jovem.
---	--

Fonte: Elaborado pelos autores (2021).

Esses pontos podem não ser tão atrativos para os empregadores, principalmente, em uma sociedade que tem se mostrado cada vez mais competitiva.

Importa menos a qualificação prévia do que a adaptabilidade, que inclui tanto as competências anteriormente desenvolvidas, cognitivas, práticas ou comportamentais, quanto a competência para aprender e para submeter-se ao novo, o que supõe subjetividades disciplinadas que lidem adequadamente com a dinamicidade, com a instabilidade, com a fluidez (KUENZER, 2016, p. 17).

Essa competitividade e adaptabilidade que tem sido exigida com a pós-modernidade e o sistema capitalista, dificultam o processo inclusivo de jovens e adultos com TEA no mundo do trabalho, uma vez que mudanças repentinas podem atrapalhar muito o seu desenvolvimento social e laboral. Portanto, incluir no ambiente de trabalho, vai além do cumprimento das cotas, perpassa por um olhar sensível e acolhedor por parte das instituições. No entanto, falar de sensibilidade em uma sociedade que é movida pelo lucro, torna-se inviável. Assim, cabe ao poder público desenvolver políticas de incentivo à inclusão e permanência nessas empresas, uma vez que, segundo Leopodino (2015), tal ação contribuirá para o desenvolvimento desses jovens e adultos e diminuirá a responsabilidade dos cofres públicos com a manutenção de beneficiários em programas governamentais, como o BPC.

Deste modo, o autor apresenta no texto **E4**, quatro eixos sobre as políticas públicas relacionadas à inclusão no mundo do trabalho:

Quadro 4: Políticas e práticas relativas à inclusão no trabalho dos autistas

Dimensão	Práticas/Políticas
Preparação para a atuação profissional	<ul style="list-style-type: none"> • Ensino técnico profissionalizante inclusivo; • Preparo vocacional individualizado; • Incentivos ao estágio e ao primeiro emprego; • Acompanhamento de assistentes sociais e psicólogos;
Incentivo à contratação	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivo financeiro a estágios e à contratação em organizações privadas; Abertura de vagas de estágio e emprego em organizações públicas; • Programas de formação de mentores, gestores e empregadores; • Programas de conscientização de

	empregadores e gestores/ líderes; • Incentivo ao empreendedorismo, voluntariado e cooperativismo;
Fomento à produção científica	• Promoção da Criação de Grupos de Pesquisas • Promoção da Realização de Eventos • Estímulos à Pesquisa e à Publicação Estímulos à Extensão Universitária;
Aquisição de informações precisas	• Criação de cadastro nacional de autistas • Censo socioeconômico dos autistas • Censo de inclusão dos autistas no mercado de trabalho • Ampla divulgação dos dados obtidos, com incentivo à sua pesquisa;

Fonte: Leopoldino (2015, p. 864).

Das políticas sinalizadas pelo autor, vale destacar que de acordo com a Lei Berenice Piana, os órgãos públicos devem promover participação ativa da comunidade na implementação das políticas públicas. Porém, essa participação envolve, primeiramente, a aceitação do diagnóstico para que aconteça a busca por conhecimento, que na maioria das vezes, encontra-se velado, com o objetivo de alimentar políticas públicas que favoreçam a categorização das pessoas de acordo com aquilo que é conveniente ao Poder Público. Concernente a isto, o inciso VI da Lei Berenice Piana ratifica a responsabilidade do Poder Público em garantir acesso à informação pública relativo ao TEA e suas implicações, o que na prática, ainda tem sido pouco difundido.

Por isso, tanto familiares quanto a sociedade têm enxergado o autismo como algo incapacitante frente às outras deficiências. Essa percepção é fruto da falta de conhecimento, poucas políticas públicas que promovam inclusão efetiva e o combate ao preconceito. Chamamos de capacitismo essa visão que enxerga a pessoa com TEA como, incapaz e inapta tanto para o trabalho quanto para, até mesmo, cuidar da própria vida e tomar as próprias decisões enquanto sujeito autônomo e independente. Pois, apesar dos avanços e lutas pela equiparação salarial e igualdade de participação de algumas minorias no mundo do trabalho, a pessoa com TEA vem sofrendo não só com a dificuldade de conseguir um emprego, mas, em mantê-lo e conseguir colocação compatível com sua formação. (LEOPOLDINO, 2015, p. 853).

Assim, como problematiza Rosa (2015), no texto **E13**, no tocante à família e sua relação com o TEA, muitos jovens e adultos ainda dependem dos cuidados familiares, onde suas vidas giram em torno das atividades de cuidado e zelo. Embora reconheçam o apoio advindo de órgãos governamentais e não governamentais, os familiares que têm a dependência exclusiva dos programas governamentais, precisam de esclarecimento quanto a importância da inclusão dos jovens e adultos com TEA no mundo do trabalho, isto porque, a limitação do jovem e adulto com TEA ao seio familiar, compromete a projeção de futuro, seja ela acadêmico ou laboral.

O que nos leva a crer que a dificuldade de inclusão e participação das pessoas com TEA tem início desde sua formação acadêmica. É na sua educação básica e/ou profissional que o seu futuro será traçado. Portanto, em um estudo realizado pelo texto

E5, os autores destacam a dificuldade de inclusão da pessoa com TEA na área de tecnologia da informação, por exemplo. Tanto no ambiente acadêmico, quanto ao ambiente profissional. Enfrentar essa dificuldade não é tarefa fácil, no entanto, outra política pública que precisa ganhar reforço são os incentivos à formação continuada dos profissionais de educação para lidar especificamente com as pessoas com TEA, visto que existe uma projeção crescente nos diagnósticos e, são esses profissionais que contribuirão para educação profissional e sua futura inserção no mundo do trabalho. Enquanto condutor do processo de ensino, o professor tem um papel crucial na promoção da Educação Profissional que vise a emancipação e autonomia do indivíduo.

Do mesmo modo, Ribeiro (2020) no texto **E11**, aponta que se faz necessária a superação dessa visão de que pessoas com TEA são incapazes de trabalhar, uma vez que essa experiência de inclusão no mundo do trabalho pode tornar-se ato de transformação, em especial das barreiras ao convívio social. A autora conclui que promover a inserção desses jovens e adultos no mundo do trabalho, trata-se de responsabilidade social, um dever que deve ser compartilhado entre Estado, sociedade e família.

Outro fator preponderante para nossas análises, está na afirmação trazida no texto **E15** quanto as motivações do sistema de acumulação vigente que “todavia, o capitalismo efetivamente é para o dinheiro, não para as pessoas, automaticamente explorando trabalhadores e excluindo aqueles que não podem ser explorados” (SOUZA, 2019, p. 49). Dito de outra forma, o capitalismo ao apresentar o trabalho enquanto instrumento de produção de riqueza, torna a força de trabalho uma mercadoria, que é vendida de acordo com suas demandas. Desse modo, a sua ação conscientizadora e formativa, é negada; tornando o trabalhador sujeito dependente das ações do capital e longe da formação integral.

Conforme destacado anteriormente, as pessoas com deficiência física eram mais segregadas que as pessoas com deficiência intelectual, devido à necessidade aos trabalhos braçais que exigiam o regime de acumulação vigente daquela época (trabalhos agrícolas, manufatura e maquinaria), o cenário atual tem se mostrado divergente.

Assim, o IBGE (2022) divulgou através dos dados levantados pela Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), a crescente desigualdade da taxa de participação¹ da PCD no mundo do trabalho, em comparação às pessoas sem deficiência. Os dados revelam que apenas 28% da população com deficiência tem participação na força de trabalho brasileira. A taxa de participação no mundo do trabalho, das pessoas com deficiência visual foi de 37%, em detrimento a 5,3% das pessoas com deficiência mental [SIC]. Outro dado importante está no percentual de 40,4% de formalização de emprego entre as pessoas com deficiência auditiva. Em contrapartida, as pessoas com deficiência mental só aparecem em primeiro lugar no *ranking* da taxa de desocupação: cerca de 12,4%. Enquanto isso, a seletividade por deficiência tem se mostrado ainda mais aparente. Isso porque, a pessoa com deficiência dos membros superiores ainda apresenta vantagens na inclusão no mundo do trabalho, uma vez que apenas 8,9% ocupam o *status* de desocupação.

¹ A taxa de participação é calculada a partir da divisão da força de trabalho (pessoas ocupadas e pessoas desocupadas) pelo total da população em idade de trabalhar (14 anos ou mais) e mostra o engajamento dessa população no mercado de trabalho. (IBGE, 2022, p. 3).

Apesar de todas as questões que tornam-se barreiras para a inclusão dos jovens e adultos com TEA no ambiente laboral, para Aydos (2016), no texto **E6**, essas barreiras são construídas pela sociedade, o que dificulta que a cidadania dessas pessoas seja exercida. A autora também destaca que não se trata de uma questão individual, mas uma questão social, que deve ser debatida e enfrentada a fim de garantir seus direitos humanos.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Iniciamos este estudo buscando compreender como estão apresentadas as discussões acerca da inserção das pessoas com TEA no mundo do trabalho, bem como, as categorias trabalho e educação tem se relacionado no ensino dessas pessoas e quais as bases legais e contribuições dessa inclusão na vida para suas vidas.

Dos estudos encontrados a partir dos critérios definidos em nossa metodologia, 14 apresentavam em seu título o termo mercado de trabalho, o que fortalece a preocupação com uma inclusão apenas para atender o sistema de acumulação vigente. Apenas 1 trabalho trazia em seu título o termo mundo do trabalho, que foi o termo adotado em nossa pesquisa com o intuito de identificar o trabalho como uma categoria ampla, intrínseca ao homem. Assim, trabalho apresenta também, uma relação indissociável com a educação, uma vez que é através do trabalho o homem enquanto ser social se desenvolve e produz a sua própria aprendizagem, passando essa aprendizagem de forma histórica através de outras gerações.

Apesar do direito à inclusão de jovens e adultos com TEA no mundo do trabalho ser amparado pelas legislações vigentes, ainda existem muitas controvérsias em torno desse cumprimento. Existe, ainda que forma implícita, uma “seletividade de deficiências”, por parte de empresas que ferem o princípio da igualdade de oportunidades como prevê a LBI. Pois ao realizarem o processo de inclusão, optam por “escolher” o tipo de deficiência que melhor se adequa à realidade da empresa. Dessa forma, torna-se cada vez mais escassa a inclusão de pessoas com TEA no programa de inserção através da Lei de Cotas Lei nº 8.213/91. Já as empresas que promovem essa inclusão, precisam estar preparadas para lidar com as peculiaridades do TEA, buscando não apenas o cumprimento da lei, mas a contribuição de maneira efetiva para construção da autonomia e desenvolvimento social desses jovens e adultos.

Formar jovens e adultos com TEA no trabalho significa proporcionar através da experiência laboral, aprendizagem que lhes promovam autonomia e a construção de novas subjetividades. Formar para o trabalho implica recuperar a ação humana criativa e criadora, além de promover a compreensão de como produzimos a nossa vida no sistema capitalista.

Dos resultados encontrados neste estudo, podemos destacar que o processo de inclusão das pessoas com TEA no mundo do trabalho ainda é um caminho muito amplo a ser percorrido, em especial, o fato do não reconhecimento da

neurodiversidade enquanto categoria que demanda direitos de inclusão, sendo necessário o seu enquadramento enquanto PCD para usufruir dos direitos vigentes.

No tocante aos estudos que apresentaram inclusão de jovens e adultos com TEA no mundo do trabalho, através da pesquisa etnográfica realizada por Aydos (2017), foi observado que, embora sejam contemplados com a Lei 8.213/91, que prevê reserva de vagas de emprego em empresas a partir de 100 funcionários, para PCD, os jovens e adultos com TEA sofrem com o preconceito e discriminação no ambiente de trabalho, fruto da falta de conhecimento dos gestores, falta de formação adequada dos colaboradores e a crença (ainda que absurda) de que esses jovens não tem condições de contribuir de forma positiva para o desenvolvimento da empresa.

Outro fator que chama atenção, é a utopia de que os jovens e adultos com TEA irão deixar as suas peculiaridades de lado com o passar do tempo na empresa, deixando o seu jeito reservado, a limitação nas relações sociais e interesses restritos para se adaptar à empresa. Esses pensamentos não são identificados com tanta frequência em relação a outros tipos de deficiência, por exemplo. Não é comum que com o passar do tempo, colaboradores esperem que cadeirantes passem a andar, surdos abandonem o uso de LIBRAS e adotem o seu sistema auditivo com veemência ou que qualquer outro tipo de peculiaridade seja deixada de lado por um PCD.

As políticas públicas também têm um papel substancial na desconstrução dessas ideias distorcidas sobre o TEA. Pensar em políticas que viabilizem a inclusão desses jovens e adultos com TEA no mundo do trabalho, respeitando a sua condição de neurodiversidade é essencial. A partir disso, pode-se pensar em programas de formação continuada para gestores e colaboradores das empresas, programas de inclusão e aprendizagem em repartições públicas, incentivo a programas de monitoria aos jovens e adultos com TEA dentro das empresas, como é o caso do Emprego Apoiado, além de projetos que permitam o direcionamento vocacional desses jovens, deixando de lado a ocupação de vagas preestabelecidas com intuito de “poupar trabalho” à equipe.

Diante do exposto, faz-se necessário que haja mais debates e pesquisas em torno da temática, nosso objetivo não é de esgotamento das discussões, mas fomentar que mais estudos sejam realizados, a fim de expandir os conhecimentos e incentivar o desenvolvimento de políticas públicas.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO PSIQUIÁTRICA AMERICANA (APA) - American Psychiatric Association. **Transtorno do Espectro Autista**. In: DSM-5 Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders. Tradução Maria Inês Corrêa Nascimento (et al). 5ª edição. Porto alegre: Artmed. 2014.

ASSIS, Lúcia. BORNAL, Marcella. PEREIRA, Gabriela. Autismo e Mercado de trabalho: uma inclusão possível. In: SCHMIDT, Carlo. *et al.* (Ed./Org.). **Autismo: Caminhos para a Aprendizagem**. Ed. 1. Bogotá: Corporación Universitaria Iberoamericana, Editorial IbërAM, 2018. 146 p.

AYDOS, Valéria. Deficiência, trabalho e políticas públicas: os modos de gestão das políticas de inclusão social das pessoas com deficiência nas organizações

empresariais. **29ª Reunião Brasileira de Antropologia**. Natal, Rio Grande do Norte. 2014. Disponível em:

http://www.29rba.abant.org.br/resources/anais/1/1406654637_ARQUIVO_ArtigoREE SCRITOVValeriaAydos-GT83-DeficienciaTrabalhoePolíticasPublicas25-07.pdf.

AYDOS, Valéria. Agência e Subjetivação na Gestão De Pessoas Com Deficiência: A Inclusão No Mercado De Trabalho De Um Jovem Diagnosticado Com Autismo.

Horizontes Antropológicos, Porto Alegre, ano 22, n. 46, p. 329-358, jul./dez. 2016. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-71832016000200012>

AYDOS, Valéria. A (des)construção social do diagnóstico de autismo no contexto das políticas de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Anuário Antropológico, v. 44, n.1, 2019, p. 93-116.

AYDOS, Valéria. Quando cidadania demanda cuidado: políticas públicas e moralidades na inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho. **Reunião Brasileira de Antropologia**, 29ª, V REA XIV ABANNE. João Pessoa, PB.

AYDOS, Valéria. Construindo o “bom trabalhador”: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista do Centro em Rede de Investigação em Antropologia**, vol. 25 (2), 2021, p. 289-314.

AYDOS, Valéria. Sobre Pessoas e Diagnósticos: A experiência de Tomás no Programa BPC Trabalho. **V Reunião de Antropologia da Ciência e da Tecnologia**, Porto Alegre, maio de 2015. Disponível em:

<https://ocs.ige.unicamp.br/ojs/react/article/view/1394/745>.

AYDOS, Valéria. **Não é só atender aos padrões": uma etnografia sobre cidadania, políticas públicas e autismo no mercado de trabalho**. 2017. 252p. Tese/Dissertação (Doutorado em Antropologia Social) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.

BRASIL. **Constituição** (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292 p.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Lei de Benefícios da Previdência Social. Vade Mecum. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BRASIL. **Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm. Acesso em: 26 de agosto de 2021.

BRASIL. **Lei 8.368, de 02 de dezembro de 2014**. Regulamenta a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/Decreto/D8368.htm. Acesso em 26 de agosto de 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015**. Lei Brasileira da Inclusão da Pessoa com Deficiência. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 25 de agosto de 2021.

BORGES, Liliam Faria Porto. Educação, escola e humanização em Marx, Engels e Lukács. **Revista Educação em Questão**, Natal, v. 55, n. 45, p. 101-126, jul/set.

2017. Disponível em

<https://periodicos.ufrn.br/educacaoemquestao/article/viwe/12747>.

COSTA, Bruna Santos; NAKANDAKARE, Eduardo Bento; PAULINO, Eduardo. A inserção do autista no meio acadêmico e profissional de tecnologia da informação. **Refas: Revista Fatec Zona Sul**, v.4, n.4, junho, 2018.

DELLA FONTE, Sandra Soares. Formação no e para o trabalho. **Educação Profissional e Tecnológica em Revista**. v. 2, nº 2. Vitória: IFES, 2018, p. 6 – 19. Disponível em: <http://ojs.ifes.edu.br/index.php/ept/article/view/1221/709>.

GALVÃO, Taís Freire; PEREIRA, Mauricio Gomes. Revisões sistemáticas da literatura: passos para sua elaboração. **Epidemiologia e Serviços de Saúde**, v. 23, n. 1, p.183-184, mar. 2014. Instituto Evandro Chagas. Disponível em http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-49742014000100018&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 12 de novembro de 2021.

KUENZER, Acacia Zeneida. Trabalho e escola: a aprendizagem flexibilizada. Anais. **Reunião Científica Regional da ANPED – XI ANPED SUL**. Curitiba/PR, 2016. p. 1 – 22. Disponível em: <http://www.anpedsul2016.ufpr.br/portal/eixo-21-educacao-e-trabalho/>.

LEOPOLDINO, Claudio Bezerra. Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa. **Revista Eletrônica Gestão & Sociedade**, v.9, n.22, p. 853-868 Janeiro/Abril – 2015.

LEOPOLDINO, Claudio Bezerra; COELHO, Pedro Felipe da Costa. O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho. **E&G Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 17, n. 48, Set./Dez. 2017.

RIBEIRO, Aline. **A inclusão da pessoa com deficiência: análise das políticas de inclusão dos trabalhadores autistas no mercado de trabalho amazonense**. 2020. 101p. Tese/Dissertação (Mestrado em Direito Constitucional) – Universidade de Fortaleza, Fortaleza, 2020.

ROSA, Fernanda. **Autistas em idade adulta e seus familiares : recursos disponíveis e demandas da vida cotidiana**. 2015. 193p. Tese/Dissertação (Doutorado em Educação Especial) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2015.

SAVIANI, Dermeval. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. **Revista Brasileira de Educação**. v. 12, n. 34, jan./abr.2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbedu/v12n34/a12v1234.pdf>.

SILVA, A. C. M. da. **Autismo: o acesso ao trabalho como efetivação dos direitos humanos**. Dissertação (Mestrado em Direito) –Recife, UNICAP – Universidade Católica de Pernambuco, 2013.

SOUZA, Marcelo. **As experiências de trabalho para pessoas com autismo em Fortaleza: diálogo interdisciplinar entre o biológico e o social**. 2019. 92p. Tese/Dissertação (Mestrado em Humanidades) – Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, Campus Ceará. Redenção, 2019.